



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MISAJA MITRA FACTORY PATI**

**DI SUSUN OLEH**

**KHASAN FAUZI**

**2013-11-090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

**2017**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MISAJA MITRA FACTORY PATI**

Skripsi ini di ajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan  
strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muria Kudus

Oleh

KHASAN FAUZI  
2013-11-090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI  
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MISAJA MITRA FACTORY PATI**

Skripsi ini telah di setujui untuk di pertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

**Kudus, 2017**

Mengetahui,

Ka.Progdi Manajemen



**Agung Subono, SE,M.Si**  
NIDN.00520017602

Dosen pembimbing I



**Dr.Drs. Ag. Sunarno H, SH, S.Pd, MM**  
NIDN.0022065501

Mengetahui,

Dekan



**Dr. H. Mocchamad. Edris, MM**  
NIDN.0618066201

Dosen pembimbing II

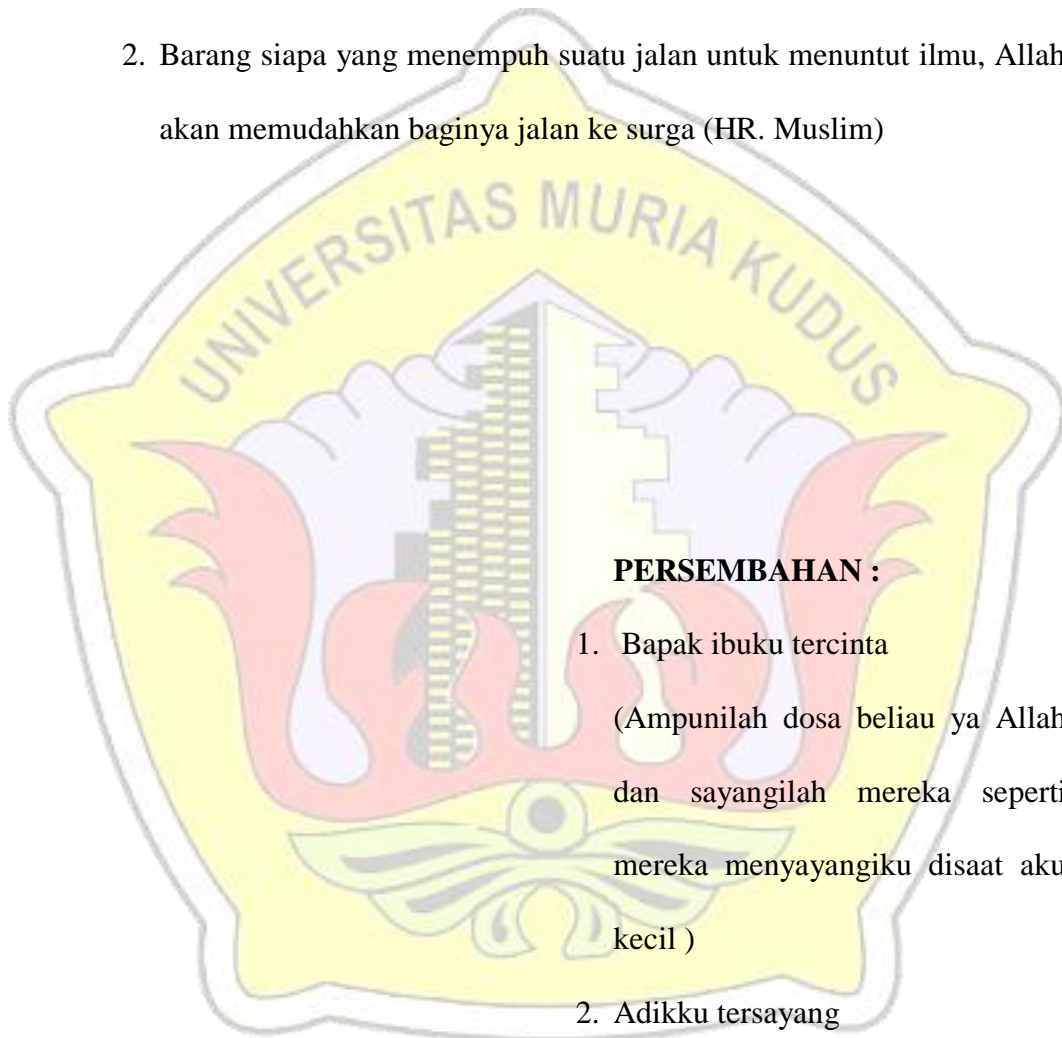


**Noor Aziz, SE. MM**  
NIDN.0609107501

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO :**

1. Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (Q.S. Al-Mujadalah : 11)
2. Barang siapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga (HR. Muslim)



### **PERSEMBAHAN :**

1. Bapak ibuku tercinta  
(Ampunilah dosa beliau ya Allah  
dan sayangilah mereka seperti  
mereka menyayangiku disaat aku  
kecil )
2. Adikku tersayang
3. Saudara dan sahabatku
4. Almamater UMK

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan Rahmat, Hidayah, serta Inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MISAJA MITRA FACTORY PATI ”.

Skripsi ini di susun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi program studi manajemen universitas muria kudus. Dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terkait, secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu tercapainya penelitian ini. Ucapan terima kasih terutama di tujukan kepada :

1. Bapak Suparno, SH, MS selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Dr. H. M. Edris, MM, selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
3. Bapak Agung Subono, SE, M.Si selaku ketua jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
4. Bapak Dr. Drs. Ag. Sunarno H, SH, S.Pd, MM, selaku dosen pembimbing I dan Noor Aziz, SE. MM, dosen pembimbing II yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan sehingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
5. Bapak ibu dosen fakultas ekonomi universitas muria kudus yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
6. Pemimpin perusahaan PT. Misaja Mitra Factory Pati,(Mr. Victor) (Bapak Farkan), (Bapak Heru sujoko selaku HRM) dan segenap karyawan yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

7. Bapak (Sukari) dan ibu (Rumi'ah) yang selalu memberikan kasih sayang, kerja keras dan do'a yang selalu beliau ucapkan, serta pengorbanan baik moril serta materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Ibu (Sukarsi), (Crosita Dewi Sugiyanti) dan adikku (Badriah Fazumi), serta keluarga besar bapak (Kasinu), (Muhammad Rifqy dan Abdulrahman Alim) sahabatku yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat sumber dari beberapa sumber jurnal dan buku, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, baik dari segi sistematika maupun isi masih banyak kekurangan. karena itu penulis berharap akan menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga dengan tersusunnya skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Kudus, 2017

Khasan fauzi  
NIM 201311090



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI  
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MISAJA MITRA FACTORY PATI**

KHASAN FAUZI  
NIM 2013-11-090

Pembimbing : 1. Dr.Drs. Ag. Sunarno H, SH, S.Pd, MM  
2. Noor Aziz, SE. MM

**UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
2017  
ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra Factory Pati, sampel yang digunakan adalah 91 responden dari populasi 1012 karyawan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan kriteria yang di tentukan oleh peneliti, yang sudah bekerja di atas 3 tahun. Variabel penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan kinerja. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi, parsial dan berganda berdasarkan analisis dapat di simpulkan bahwa : a) variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 43,7%. b) variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 25,9%. c) variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 25,4%. variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Misaja Mitra Factory Pati. adalah sebesar 64,4%.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, maka pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan efektif dengan cara sering melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Mengingat bahwa kompensasi terbilang rendah dari variabel lainnya maka pihak perusahaan perlu meningkatkan pemberian kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, ataupun tunjangan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus dapat memilih karyawan yang berkompetensi dalam proses penerimaan karyawan baru karena kompetensi berupa kemampuan dalam bekerja adalah hal yang mendasari untuk menghasilkan sebuah kinerja.

**Kata kunci : gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, kinerja karyawan.**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES, COMPENSATION  
ON PERFORMANCE AND COMPETENCE OF EMPLOYEES  
PT. MISAJA MITRA FACTORY PATI**

KHASAN FAUZI  
NIM 2013 - 11 - 090

Pembimbing : 1. Dr.Drs. Ag. Sunarno H, SH, S. Pd, MM  
2. Noor Aziz, SE. MM

**UNIVERSITY OF MURIA KUDUS  
THE FACULTY OF ECONOMICS MANAGEMENT  
2017**

ABSTRACT

This research aims to know the influence of leadership styles, compensation and employee performance against competencies PT. Misaja Mitra Factory Pati, the sample used is 91 respondents from a population of 1012 employees with engineering *purposive sampling*, i.e. that is deliberately sampling in accordance with the criteria set by the researcher , who has worked at the top 3 of the year. The variables of this research consists of leadership style, compensation, competence and performance. Technique of data analysis using regression analysis, multiple and partial analysis can be based on the conclusion that: a) the variable style of leadership has a positive influence on performance of employees amounted to 43,7%. b) variable compensation have a positive influence on performance of employees of 25,9% c) competency variables have a positive influence on performance of employees of 25,4%. variable style of leadership, competence, compensation have a positive influence on performance of employees PT. Misaja Mitra Factory Pati. is of 64.4%.

Based on the results of the Research note that the leadership style of the significant and positive effect on performance of employees , then the leader should implement leadership style effective with how often do employees on performance evaluations. Given that the compensation is lower than other variables the company needs to improve the granting of compensation, namely salaries, wages, allowances, or incentives in order to improve the performance of employees. Positive effect on performance Competence of employees , the company should be able to select employees who competence in the process of acceptance of new employees because of the competence in the form of capabilities in the underlying thing is working to produce a performance.

**Keywords: leadership style, compensation , competence , the performance of the employee.**



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABTRAKSI.....	vii
ABSTRAKTION.....	viii
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Ruang Lingkup .....	6
1.3 Perumusan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penulisan .....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.2.2 Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan.....	12
2.3 Kompensasi .....	14
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.3.2 Sistem Kompensasi .....	14
2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi .....	15
2.3.4 Fungsi Kompensasi .....	16
2.3.5 Tujuan Kompensasi .....	17
2.3.6 Indikator-indikator Kompensasi .....	18
2.4 Kompetensi.....	21
2.4.1 Pengertian Kompetensi.....	21

2.4.2 Manfaat Kompetensi .....	22
2.4.3 Komponen Kompetensi .....	25
2.4.4 Ciri-ciri Kompetensi .....	26
2.4.5 Indikator Kompetensi .....	28
2.5 Kinerja Karyawan.....	30
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.5.2 Penilaian Kinerja .....	30
2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	31
2.5.4 Karakteristik Kinerja Karyawan .....	32
2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	32
2.6 Penelitian Terdahulu.....	34
2.7 Kerangka Konseptual .....	36
2.8 Kerangka Pikir Teoritis .....	40
2.9 Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian .....	42
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	42
3.2.1 Jenis Variabel .....	42
3.2.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.2.2.1 Gaya Kepemimpinan.....	43
3.2.2.2 Kompensasi .....	44
3.2.2.3 Kompetensi .....	45
3.2.2.4 Kinerja karyawan.....	46
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	46
3.3.1 Data Primer .....	47
3.3.2 Data Skunder .....	47
3.4 Populasi dan Sampel .....	48
3.4.1 Pengertian Populasi .....	48
3.4.2 Pengertian Sampel.....	48
3.5 Pengumpulan Data .....	49
3.5.1 Interview (Wawancara).....	49

3.5.2 Koesioner .....	50
3.5.3 Dokumentasi.....	50
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	50
3.7 Pengolahan Data.....	50
3.7.1 Coding .....	50
3.7.2 Editing .....	51
3.7.3 Tabulating.....	51
3.8 Uji Instrumen Data .....	51
3.8.1 Uji Validitas .....	51
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.9 Metode Analisis Data .....	53
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	53
3.9.2 Analisis Kuantitatif .....	53
3.9.2.1 Analisis Regresi .....	53
3.9.2.2 Uji Pengaruh Parsial ( Uji t) .....	54
3.9.2.3 Uji Hipotesis Berganda (Uji F) .....	55
3.9.2.4 Adjusted ( $R^2$ ) .....	55

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	57
4.1.1 Profil Perusahaan.....	57
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	59
4.1.3 Visi dan Misi .....	59
4.1.4 Struktur Organisasi.....	59
4.2 Uji Instrumen Data .....	62
4.2.1 Uji Validitas .....	62
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	62
4.2.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	63
4.2.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	63
4.2.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	64
4.2.2 Uji Reabilitas .....	64
4.3 Penyajian Data.....	65

4.3.1 Identitas Responden .....	65
4.3.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	65
4.3.1.2 Usia Reponden .....	66
4.3.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	67
4.3.1.4 Karakteristik Masa Bekerja Reponden .....	67
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	68
4.3.2.1 Variabel Gaya Kepemimpinan .....	68
4.3.2.2 Variabel Kompensasi .....	69
4.3.2.3 Variabel Kompetensi .....	70
4.3.2.4 Variabel Kinerja Karyawan .....	70
4.4 Analisis Data .....	71
4.4.1 Uji t atau Parsial .....	73
4.4.1.1 Uji Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan .....	74
4.4.1.2 Uji Parsial (Uji t) Kompensasi .....	75
4.4.1.3 Uji Parsial (Uji t) Kompetensi .....	75
4.4.2 Uji f atau Simultan .....	76
4.4.3 Adjusted (R2) .....	77
4.5 Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Sampel Karyawan PT. Misaja Mitra Factory Pati .....	49
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas angket Variabel Gaya Kepemimpinan .....	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas angket Variabel Kompensasi .....	63
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas angket Variabel kompetensi.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas angket Variabel kinerja karyawan.....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden .....	66
Tabel 4.7 Usia Reponden .....	66
Tabel 4.8 Tingkat Pendidikan Responden .....	67
Tabel 4.9 Masa Kerja Responden .....	68
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya kepemimpinan .....	68
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi .....	69
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	70
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda .....	72
Tabel 4.15 Uji (t) Parsial.....	74
Tabel 4.16 uji (f) Simultan.....	76
Tabel 4.17 Adjusted (R2).....	77